

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
EN AGRÍCOLAS UNIDAS S.A.**

SANDRA CEDEÑO – CÓDIGO 26.649.255

YAMILE GIRALDO – CÓDIGO 25.221.361

ADRIANA VILLEGAS DÍAZ – CODIGO 36.309.149

ANGELA CONSTANZA BEDOYA – CÓDIGO 24.335.023

CRISTIAN EDWIN RODRÍGUEZ – CÓDIGO 1.054.553.809

TUTOR: JORGE ELIECER ECHAVARRIA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y
DE NEGOCIOS – ECACEN**

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

NOVIEMBRE DE 2018

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	5
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO	9
REVISIÓN DE LA LITERATURA	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	18
IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA	19
DESCRIPCIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA EMPRESA AL SG-SST- DECRETO 052 DEL 12 DE ENERO DE 2017	22
IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST	23
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	35

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIONES DEL SG-SST	35
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	37
PROPUESTA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA.	38
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de vital importancia en todas las empresas, para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a todos los miembros de la organización, por medio de la prevención y protección de la salud de cada uno de ellos, en todos los puestos de trabajo.

Lo anterior se logra por medio de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos y de esta manera, intervenir por medio de actos o condiciones laborales más seguros en pro de la mejora continua. Antes de cualquier acción que pueda ejercer Agrícolas Unidas S.A para la prevención y protección de la salud de los trabajadores, es muy importante que ellos mismos tengan conciencia del autocuidado y de la propia protección frente a posibles riesgos encontrados en el desarrollo de sus labores.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de los trabajadores, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su estabilidad y continuación en el trabajo; conllevando además graves implicaciones a nivel familiar y social.

Agrícolas Unidas S.A atendiendo a lo ordenado por el Ministerio de Trabajo y las disposiciones dadas en el decreto Ley 1072 del 2015 Título 4 – capítulo 6, inicio el proceso de implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, así mismo según lo dispuesto en el Decreto 052 del 12 de Enero de 2017 viene adelantando la transición para la implementación según los parámetros.

A través de una auditoría realizada al área de talento humano de Agrícolas Unidas S.A, se logran detectar algunas falencias en el proceso de transición e implementación del SG-SST, lo

que nos conduce a realizar una investigación cualitativa, donde de manera directa se observó cómo la empresa adopta estas medidas, posteriormente se propone un plan integral al área de talento humano de la empresa, partiendo del estado actual del SG-SST.

En el siguiente trabajo se podrá apreciar de manera detallada, el resultado de la investigación realizada a Agrícolas Unidas S.A, donde se describe el estado actual en la implementación del SG-SST y se detalla de manera exhaustiva el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por el ministerio de trabajo, así como el plan de mejoramiento a implementar.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer los criterios de seguimiento y evaluación del proceso y resultados de la intervención al área de talento humano de la empresa Agrícolas Unidas S.A en cuanto al SG-SST (Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo), de tal manera que permita medir las acciones realizadas en un período definido respecto a lo planeado y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas propuestas buscando mediante un proceso simple, el establecimiento de los indicadores fundamentales de la acción en SST y cada uno de sus componentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST
- Identificar las falencias que existen en el proceso de transición e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Agrícolas Unidad S.A.
- Identificar la normatividad vigente, vinculada para el buen desarrollo de la implementación del SGSST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Realizar un diseño para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
- Proponer plan de mejoramiento a la empresa, partiendo de los resultados de la auditoría.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta las necesidades detectadas al interior de Agrícolas Unidas S.A es necesario Definir acciones de Promoción y Prevención, aplicar herramientas que permitan de forma sistemática y continua verificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las áreas, procesos, oficios y actividades desarrolladas dentro de la empresa con alta potencialidad de riesgos.

Agrícolas Unidas S.A no ejecuta las medidas correctivas para prevenir futuros accidentes y/o enfermedades laborales, no llevan registros de indicadores como lo son: número de auditorías, acciones correctivas, reporte de incidentes, porcentaje de comportamientos seguros, índice de frecuencia de accidentalidad, tasa de accidentalidad, incidencia de enfermedad laboral, costos de la accidentalidad, entre otros. Estos indicadores pueden predecir el resultado final y adicionalmente permiten que la información sea administrada en el tiempo para la identificación de las estrategias y su eficacia frente a la gestión de los riesgos, esto con el fin de evitar nuevamente el accidente.

Podemos ver que los sistemas de medición y control están enfocados en la operación, la producción, la calidad y poco en el desarrollo de indicadores para medir los procesos internos relacionados con las personas como es el desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La globalización de la economía mundial hace necesario que las empresas diseñen estrategias que les permitan mejorar su competitividad.

Entre los elementos diferenciadores se encuentran el servicio, el mejoramiento continuo de los procesos, la calidad, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, esto con el fin de conseguir las ventajas competitivas en el mercado. Esto hace que las compañías busquen diferentes alternativas implementado sistemas de gestión que logren direccionar sus actividades y que les permita ser reconocidas como compañías de calidad ya que en la actualidad la invención y utilización de máquinas, herramientas y equipos de trabajo que facilitan la realización de las distintas tareas de transformación de la naturaleza, se hace más necesaria en toda empresa, para así conseguir un mejor resultado con un esfuerzo menor.

Los riesgos para la salud de los trabajadores no son algo natural o inevitable, sino que normalmente son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas. Las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, es por esto que cuando no se puede controlar adecuadamente estos factores van a aparecer riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

En AGRICOLAS UNIDAS S.A puede influenciar en la seguridad y salud en los trabajadores los siguientes factores:

a. Planta física:

- ✓ Instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

- ✓ La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- ✓ Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b. Las condiciones materiales que puedan dar lugar a accidentes en el trabajo:

- ✓ Lugar y superficie de trabajo.
- ✓ Máquinas y equipos de trabajo.
- ✓ Riesgos eléctricos.
- ✓ Riesgo de incendio.
- ✓ Manipulación y transporte

c. Los esfuerzos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador en el desempeño de su tarea.

- ✓ Carga física: esfuerzos físicos de todo tipo (manejo de cargas, posturas de trabajo, movimientos repetitivos.). Puede ser estática o dinámica.
- ✓ Carga mental: nivel de exigencia psíquica de la tarea (ritmos de trabajo, monotonía, falta de autonomía, responsabilidad.).

d. También se han tenido en cuenta como accidentes de trabajo:

- ✓ Los que sufra el trabajador al ir o al volver del trabajo.

- ✓ Los que sufra el trabajador como consecuencia u ocasión del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver del lugar en que ejecuta sus funciones.
- ✓ Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que aun siendo distintas de las de su categoría profesional realice el trabajador en cumplimiento de las órdenes del jefe directo.
- ✓ Las enfermedades profesionales no incluidas en el cuadro sobre estas enfermedades, y que se pruebe son por causa exclusiva del trabajo que realiza.
- ✓ Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven, como consecuencia del accidente.
- ✓ Las complicaciones que modifiquen las consecuencias del accidente (en cuanto a naturaleza, duración o gravedad) y que deriven del mismo proceso de curación.
- ✓ Se presume, salvo que exista prueba de lo contrario, que son accidentes de trabajo todas las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.
- ✓ No se considera accidente de trabajo ni las debidas a fuerza mayor (un fenómeno de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con el trabajo que se realiza, como un terremoto,...) o las que sean debidas a dolor o imprudencia temeraria por parte del trabajador por tanto, es necesario impulsar iniciativas tendentes a lograr un trabajo con un grado de tecnificación que nos libere al máximo de los riesgos que atentan contra la salud y al mismo tiempo conseguir que el trabajo se organice de forma coherente con

las necesidades personales y sociales de los individuos en general y de los trabajadores en particular

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Agrícolas Unidas S.A tiene como objetivo el mejoramiento continuo de sistemas productivos de bienes y servicios conformados por: recursos humanos, tecnológicos financieros, económicos materiales e información con el fin de incrementar la productividad y competitividad de la empresa en el diseño y solución adecuada a las necesidades que presenta, destacándose dentro de su contexto organizacional las normativas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que buscan proteger los empleados dentro de su ambiente laboral.

Teniendo en cuenta las necesidades detectadas al interior de Agrícolas Unidas S.A se concretan acciones de Promoción y Prevención, que permitan mejorar las condiciones de seguridad en las áreas, procesos, oficios y actividades desarrolladas dentro de la empresa con alta potencialidad de riesgos.

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como se menciona en el Decreto 52 del 2017 por el cual es modificado el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 que habla sobre la transición y por ende que se da inicio al desarrollo de la metodología Deming que permite realizar la estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Agrícolas Unidas S.A.

Por medio de diferentes métodos y estrategias como levantamiento de información, capacitaciones, socialización y divulgación de material de conocimiento en medios físicos y magnéticos, que ayudan a los trabajadores a tener conocimiento de las normas y reglas que se deben cumplir dentro de las instalaciones y por lo tanto, minimizar las probabilidad de

accidentes y enfermedades que puedan surgir en el desarrollo de las actividades laborales de cada uno de los trabajadores que hacen parte de Agrícolas Unidas S.A.

Teniendo presente la problemática que se presenta en la empresa, desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, genera la oportunidad de que futuros empleados cuenten con las condiciones adecuadas del ambiente laboral, mejorando su calidad de vida y desempeño dentro de la organización, lo que genera confianza en las partes interesadas en la continuidad del negocio.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3).

Mientras en la relación salud-trabajo los accidentes de trabajo siempre han sido fácilmente identificables en el instante mismo que suceden, para que esto mismo acontezca con la

enfermedad laboral se ha necesitado recorrer un largo camino de diferentes estudiosos a lo largo de la historia. "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores" (García y Real s/f, 10) se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad.

En la edad media la manufactura estaba relacionada a la minería sin medidas de higiene y seguridad, por lo cual cada vez que enfermaba un minero se les designaba como enfermedades de esclavos. La civilización romana no fue diferente. La utilización de otros medios de construcción trajo consigo aumento de accidentes laborales por el uso excesivo de fuerza presentando problemas osteomusculares. En esta edad media se valían de los monjes y charlatanes como medio terapéutico.

Con el desarrollo industrial en la época contemporánea aumentaron los riesgos laborales ante el uso de diferentes maquinarias. Estos riesgos eran ignorados, motivo por el cual en 1884, Lehmann "sienta las bases para el aspecto preventivo de las enfermedades de trabajo y el control del ambiente industrial" (Quintana 2003,). Una vez finalizada la I Guerra Mundial (1919) se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual publica el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, que es ratificado por diversos países con aplicación diferente entre los mismos, generando desigualdad en las condiciones de competencia en el mercado. Bajo este escenario, se constituye el actual espacio de desarrollo de la prevención de riesgos laborales, al trascender la frontera de la aplicación técnica de la prevención tomando una visión económica e incursionando en las ciencias de la administración.

"Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo" (Nava 1994, p. 534). De esta forma, aun cuando la actividad de la prevención

de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, todas van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental: "la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo" (Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7). Inicialmente la prevención de riesgos laborales se denominó higiene industrial por tratarse de medidas higiénicas aplicadas en la industria para prevenir los accidentes y enfermedades que presentaban los obreros como consecuencia del trabajo. Sin embargo, al constatar que no bastaban estas medidas, sino que se requería la acción de la medicina para atender la salud de los trabajadores, esta práctica de la prevención pasó a llamarse medicina del trabajo, siendo una disciplina más de carácter resolutivo.

Si bien es cierto que en un comienzo la prevención de riesgos laborales se limitaba a la práctica de la higiene industrial y posteriormente a la medicina del trabajo; con la salud ocupacional se mantuvieron estas dos modalidades de intervención en las empresas con la participación simultánea de profesionales de las áreas de ingeniería y salud. Hoy día, el Sistema General de Riesgos Laborales se transforma integrando estos dos campos técnicos con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Si bien ello implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales, vale la pena considerar que no es la instancia última ya que todavía queda un reto todavía mayor: Que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de las organizaciones. (Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 2013)

Como lo afirma Hubault (citado en Baudin 2006, p. 18), "el trabajo se encuentra en la intersección de dos procesos de valorización que se encuentran simultáneamente en una organización: la valorización económica y la valorización de las personas. No es reductible a una sola de ellas como lo hace la salud ocupacional sino a su interrelación". En este sentido, resulta

comprensible el conflicto iniciado en los años 80-90, entre las ciencias del trabajo y las ciencias de la gestión (Dejours 2003, p, 45) con respecto al desarrollo de las actividades de prevención en riesgos laborales. Escenario en el que la salud ocupacional con su argumentación médica y focalizada en el puesto de trabajo tiene un limitado alcance, mientras que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST) encuentra su espacio más apropiado para desarrollarse, ya que se interesa por resolver diferentes problemas de prevención dentro del contexto socioeconómico y organizacional del trabajo.

Vista así, la norma OS HAS 18.001 se ha convertido en algo muy importante en la salud ocupacional basada en un enfoque reparador frente al daño en la persona y con desarrollo de un lenguaje que resulta ajeno a las organizaciones, a un enfoque administrativo que se sintoniza con formas de actuar de la organización y genera un lenguaje común con ellas.

Si se profundiza en los antecedentes de la salud ocupacional en Colombia (BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, s.f.) se puede decir que los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanizaciones de los procesos. Y esto unido a una visión

política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945.

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas

a una mentalidad caritativa católica. (BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, s.f.)

Con el paso de tiempo se reglamentó la ley 100 de 1993 con tres componentes importantes, entre los cuales está el sistema general de riesgos profesionales legislada por el Decreto Ley 1295 de 1994.

Las ARL tienen su origen en la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012. (Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y sus obligaciones, 2017)

Dentro del SGRL (Sistema General de Riesgos Laborales) están las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), esto se hace con el fin de afiliar a los trabajadores contra los diferentes tipos de riesgos en las actividades. El papel que juega es brindar servicios de promoción y prevención conforme a la ley artículo 11 de la Ley 1562 de 2012:

- a. Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo.
- b. Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional;
- c. Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas (...)” (ACTUALICESE, 2017).

Como el impacto real ante los accidentes y enfermedades laborales toca a todas las organizaciones, sería interesante analizar el impacto socioeconómico que implica implementarlo, ya que en este momento la obligatoriedad de su cumplimiento es un hecho.

Los problemas más recurrentes en toda empresa son niveles de estrés y problemas osteomusculares.

Según La revista Dinero (2014). La II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Trabajo las situaciones que mayor estrés generan en los trabajadores colombianos con consecuencias en ausentismo son:

- ✓ El trabajo excesivamente exigente
- ✓ Falta de tiempo para completar las tareas
- ✓ Falta de claridad sobre la función del trabajador
- ✓ Desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador.
- ✓ Problemas ergonómicos
- ✓ Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros
- ✓ Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo

Según El Tiempo (2001) En el sistema actual sólo las empresas, regiones y países que compitan eficientemente en los mercados mundiales podrán sobrevivir, desarrollarse y crecer, El fomento a la innovación en el sector productivo requiere un enfoque integrado que incluya incentivos y modernización de las estructuras empresariales, buscando concertación entre los actores sociales, el desarrollo de su recurso humano y políticas macroeconómicas adecuadas.

Para que las organizaciones puedan desarrollar tan ambiciosos planes deben prepararse de forma integral y alinear adecuadamente sus activos en la búsqueda de sus metas y objetivos, Estudios realizados señalan que las exigencias a la mano de obra para cumplir con tantas expectativas han ocasionado la aparición frecuente de fatiga que desemboca en estrés en los trabajadores, otros estudios indican que el punto de partida para evitar o disminuir la aparición de alteraciones relacionadas con la fatiga y el estrés laboral.

Aunque para muchos es necesario el pago de aportes al ARL, para otros no lo es, teniendo el caso de los trabajadores independientes como lo dijo el columnista Ricardo Silva del periódico el Tiempo: “Se trabaja todo el mes. Se pagan los aportes a la seguridad social. Se les suma ahora un poquito más por aquello de la ARL para cubrir riesgos profesionales en casa: quemarse en la estufa, lesionarse el manguito rotador, amanecer con una pierna trabada por la irritación del nervio ciático... no sé. Se llega a pensar “¿para qué tengo que pagar una ARL si ya estoy cubierto en riesgos de salud por la EPS que también tengo que pagar, y que será, seguramente, la empresa a la que recurriré en el peor de los casos?”. Pero se pagan los aportes que se tienen que pagar “porque eso dice el decreto 1990 de 2016”, pero, sobre todo, porque si no, no pagan. Se pagan los aportes con la sensación de que no volverán jamás: adiós, plata mía, adiós. Se tiene en el estómago de uno la sensación de estar siendo robado”. (Ricardo Silva Romero, 2017).

Con la implementación del Decreto 1072 de mayo del 2015 el Estado Colombiano está cada vez más cerca de los estándares internacionales referentes a la SST, demostrando que es un estado que piensa y quiere hacer crecer cada vez más la prevención de los riesgos más que la reacción a incidentes ya ocurridos.

Es necesario que todos los actores asuman su posición con madurez y responsabilidad en la implementación del Sistema, que dejen de pensar en la obligatoriedad y cambien a pensar en los beneficios que redundan en la seguridad del trabajador y en la competitividad de la empresa a nivel nacional o internacional.

A pesar de todo el proceso que se ha venido trabajando algunas empresas aun no parecen comprender las graves consecuencias de no implementar el decreto. De todos modos, resulta previsible que el Ministerio de Trabajo intensifique las visitas de los inspectores para verificar los avances en el cumplimiento de la norma. También resulta predecible que algunas organizaciones se vean comprometidas en multas y sanciones si no inician los procesos necesarios para hacer efectiva la ley. (SafetYA, 2016).

Algunas consecuencias pueden ser:

- a.** No hay contratos con el estado ya que el estado es el primer cliente potencial en implementar con eficiencia estas normas.
- b.** Las empresas que no apliquen la ley pueden ser multadas y sancionadas, ya que lo que se busca es crear conciencia ante los riesgos que se corren a diario.
- c.** Es un requisito para concretar negociaciones validar que tanto proveedores como contratistas cuenten con un sistema de gestión que se ajuste plenamente a las normas establecidas para la seguridad y salud en el trabajo.
- d.** La afectación también es para los trabajadores y sus familias, los contratistas, los proveedores y los visitantes de las empresas.

Sura es una de las empresa que aporta al cambio (SURA, 2017) .Como empleador deberás implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo de los empleados, que se puedan generar por los cambios internos en la vivienda, finca, oficina, etc.

Por ejemplo cambios en las funciones asignadas al empleado, métodos de trabajo, cambios en instalaciones, cambios en los horarios de trabajo, cambios en maquinaria y equipos, cambio de materias primas e insumos, o los cambios externos como cambios normativos.

Para ello debes realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debes adoptar las medidas de prevención y control antes de la implementación, con el apoyo del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debes actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Las primera parte del plan de auditoria se llevó a cabo mediante una metodología cualitativa, donde a través de la observación se logran identificar las diferentes falencias al interior del área de talento humano de Agrícolas Unidas S.A. así mismo se tomó en consideración que su inquietud no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada, según plantea Bernal (2006).

Tomando en consideración lo anterior la primera etapa del Plan de Auditoria fue la de diseño de herramientas para la recolección de información, de ésta forma se implementaron los siguientes instrumentos Entrevistas, listas de chequeo y encuestas. Para la aplicación de las

entrevistas se formularon tres cuestionarios de preguntas de acuerdo al número de empleados que tiene la empresa. Dentro del cuestionario se incluyeron preguntas relacionadas con las funciones desempeñadas, tiempos de ejecución de actividades y resultados del trabajo desempeñado.

IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA

En Agrícolas Unidas S.A el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se está implementado con el fin de identificar las condiciones que afecten la seguridad y la salud de la población trabajadora en el desarrollo de sus actividades laborales, realizando la implementación y ejecución de un plan de acción que permita contar con un ambiente laboral seguro y sano, llevando a cabo un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua integral logrando un alto nivel de seguridad y de producción.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG_SST) está estructurado bajo los lineamientos del decreto 1072 del 26 de mayo del 2015, por lo tanto, se incluyen todos los trabajadores.

Las personas contratadas para el SG-SST son los encargados de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de los procesos de la empresa, esto lo hacen con el fin de priorizarlos y así establecer los controles necesarios, con la implementación del plan de acción establecido según las necesidades identificadas en la empresa el cual se evaluará cada año con la aplicación de los indicadores de gestión y se actualizará cuando en la empresa se presenten cambios en los procesos, instalaciones, equipos, maquinarias o se presenten accidentes laborales graves o mortales.

Implementación de la SG-SST

Tabla 1

Implementación de la SG-SST

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Evaluación inicial.	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
Ejecución del Sistema de	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de

	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.	personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.	Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.
	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.

DESCRIPCIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA EMPRESA AL SG-SST- DECRETO 052 DEL 12 DE ENERO DE 2017

En Colombia las empresas aplican el decreto 1072 del 2015 el cual es el decreto único reglamentario del sector trabajo, luego se incluyó el decreto 052 del 2017, el cual modifico el art. 2.2.4.6.37. de este decreto (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo número 1072 de 2015), el cual dice que los Programas de Salud Ocupacional a partir de ese entonces serian reconocidos como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y que éste debía de sustituirse e implementarse a partir del 1 de junio de 2017. Agrícolas Unidas S.A se acogió a este Decreto (decreto 052 de 2017) e inicio la transición de sustitución del Programa de Salud Ocupacional y lo implemento aceptando la legislación vigente en materia de protección laboral para todos sus colaboradores.

Desde entonces el SG–SST en Colombia, se convierte en un apoyo para el fomento de lugares de trabajo más seguros y que aportan a la salud de los trabajadores y por esto Agrícolas Unidas S.A decide acoger esta ley y contratar personas profesionales en este tema (SG-SST) con el fin de que estos (personas contratadas) detectaran y llevaran el control de los riesgos en cuanto a seguridad y salud, para poder obtener la reducción de los posibles accidentes de trabajo y lograr una mejor calidad de vida y obedeciendo las leyes.

IMPLEMENTACIÓN DE LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

Tabla 2

Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: AGRÍCOLAS UNIDAS S.A							Número de trabajadores directos:		
NIT de la Entidad:							Número de trabajadores directos:		
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización:		
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VA LOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIF ICA		CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			2,9

Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	0,5
	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	0,2
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	0,5
	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5	0,5
	1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5	0,5
	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5	0,2
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5	0

	Capacitación en el	1.2.1 Programa	2	6	2	6
	Sistema de Gestión de la	Capacitación promoción y				
	Seguridad y la Salud en el	prevención PYP				
	Trabajo (6%)					
		1.2.2 Capacitación,	2		2	
		Inducción y Reinducción en				
		Sistema de Gestión de				
		Seguridad y Salud en el				
		Trabajo SG-SST, actividades				
		de Promoción y Prevención				
		PyP				
		1.2.3 Responsables del	2		2	
		Sistema de Gestión de				
		Seguridad y Salud en el				
		Trabajo SG-SST con curso (50				
		horas)				
GESTIÓN	Política de Seguridad y	2.1.1 Política del Sistema	1	15	1	12
INTEGRAL DEL	Salud en el Trabajo (1%)	de Gestión de Seguridad y				
SISTEMA DE GESTIÓN		Salud en el Trabajo SG-SST				
DE LA SEGURIDAD Y		firmada, fechada y comunicada				
LA SALUD EN EL		al COPASST/Vigía				

TRABAJO (15%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	0
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	0
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y	2.7.1 Matriz legal	2	2

 salud en el trabajo (2%)

Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1
Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1

II.	GESTIÓN DE LA	Condiciones de salud	3.1.1 Evaluación Médica	1	9	1	9
HACER	SALUD (20%)	en el trabajo (9%)	Ocupacional				
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo,	1		1	

	farmacodependencia y otros)					
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1		
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1		
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	1		2
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		1		
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0		

Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes,	1		0	

		Accidentes de Trabajo y					
		Enfermedad Laboral					
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4		15
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4		
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3		
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4		
	Medidas de prevención y control para intervenir los	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y	2,5	15	2,5		11

peligros/riesgos (15%)		control de peligros				
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		1	
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	5

			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	
III.	VERIFICACIÓN DEL	Gestión y resultados del	6.1.1 Indicadores	1,2	5	1,25	1,25
VERIFICAR	SG-SST (5%)	SG-SST (5%)	estructura, proceso y resultado	5			
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,2 5		0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,2 5		0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,2 5		0	
IV.	MEJORAMIENTO	Acciones preventivas y	7.1.1 Definir acciones de	2,5	10	0	0
ACTUAR	(10%)	correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST				
			7.1.2 Toma de medidas	2,5		0	

	correctivas, preventivas y de mejora			
	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	0	
	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	0	
TOTALES		100		64,15

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIONES DEL SG-SST

Una vez aplicada la Matriz de evaluación de valores y calificaciones del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se evidencia que la empresa Agrícolas Unidas S.A. está ubicada en una valoración (*Moderadamente Aceptable*) con un resultado de 64,15/100. Lo cual representa falencias en un 35,85% que a la fecha le impide el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en los siguientes aspectos:

1. Se halló que en el ciclo I. PLANEAR – en el estándar de RECURSOS (10%), los ítem 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y en el 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía, con hasta el momento un (0.2%) de un total de (0.5%), los cuales no se vienen desarrollando en su totalidad por falta de recursos y de responsabilidad por parte los funcionarios encargados; en el mismo ciclo el ítem 1.1.8 Conformación Comité del Convivencia arroja un 0%, ya que éste comité no está conformado. En el estándar de GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) el ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño (1%) arrojó un 0% ya que no está finalizado el informe.
2. En el ciclo II. HACER – en el estándar de GESTIÓN DE LA SALUD (20%) - Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%), en el ítem 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad

Laboral (2%), presenta un cumplimiento del 1%, ya que después de presentarse la eventualidad no se está haciendo la debida investigación para hallar las causas. En el estándar - Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%), en todos sus ítem presenta un (0%) de cumplimiento pues no se realiza el proceso de vigilancia que permita evidenciar su desarrollo. En el estándar de GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) - Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%), en el ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas (2,5%) se encontró que la empresa no está cumpliendo con el debido proceso, arrojando (0%) de cumplimiento. En el ítem 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas (2.5%) presenta un (1%) de cumplimiento ya que no se le está suministrando en su totalidad los elementos de protección al personal. En Estándar de GESTION DE AMENAZAS (10%) - Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%) en el ítem 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada (5%) presenta un (0%) porque a la fecha la empresa no ha capacitado al grupo que lo conforma.

3. Ciclo III. VERIFICAR – estándar VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) - Gestión y resultados del SG-SST (5%) en el ítem, 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año (1.25%) presenta un (0%) ya que no ha logrado implementar un sistema de gestión coherente, que se ajuste a lo exigido por la ley. En el ítem 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría (1.25%) arrojó un (0%) lo cual se debe a que no se ha realizado la auditoria anual. En el ítem 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST (1.25%), arroja un (0%) porque a la fecha no presenta cronograma para su realización.

4. En el Ciclo IV. ACTUAR - MEJORAMIENTO (10%), en el Estándar, Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%) se evidencio que todos sus ítem arrojaron un (0%) en su puntuación, ya que a la fecha no cuenta con un Plan de mejoramiento de las acción que le permita prevenir y corregir; éstos son: el ítem 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (2.5%) el ítem 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora (2.5%) el ítem 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral (2.5%) y el ítem 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL(2.5%).

Por lo tanto, es necesario la realización de un Plan de Mejora para la corrección e implementación de los estándares exigidos por la ley, y así dar cumplimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG – SST)

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

En este capítulo, se presenta la propuesta de mejora en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa Agrícolas Unidas S.A, su forma de implementación, los recursos que serán utilizados para la realización de la propuesta, así como también, se presenta su respectivo Cronograma de Actividades, Diagrama de Gantt y las recomendaciones a ejecutar.

PROPUESTA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA.

Después de analizar los resultados arrojados por medio de la observación, se evidencia la situación actual de la problemática que se viene presentando en la empresa Agrícolas Unidas S.A, identificando múltiples falencias que afecta la Seguridad y Salud de los Trabajadores; por tanto, se hace necesario la implementación de un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual se desarrollara desde el mes de diciembre de 2018 y hasta el mes de Marzo de 2019.

En la propuesta se desarrollaran los siguientes puntos:

- ✓ Evaluar la calidad del buen trato de los superiores hacia los trabajadores.
- ✓ Reconocer las capacidades de cada trabajador en el desempeño de su labor.
- ✓ Verificar el suministro de materiales que facilite el buen desempeño del cargo.
- ✓ Ausencia de motivación por parte de los superiores.
- ✓ Desconocimiento de la prevención y promoción del manejo de riego.

De tal información se infiere que la empresa Agrícolas Unidas S.A, requiere de la implementación de un Modelo que structure el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocado a la Gestión del Conocimiento, activando una serie de actividades que darán solución a las falencias presentadas aumentando la productividad de la empresa.

La elaboración de esta propuesta se hace por la necesidad de abordar la problemática que se viene presentando, en la cual se evidenció deficiencias con los suministros, desmotivación de los

trabajadores por parte de los superiores, desconocimiento del sistema SG-SST, entre otros; datos obtenidos en la observación realizada a los trabajadores.

Tabla 3

Plan de Mejoramiento

HALLAZGOS	ACCIÓN DE MEJORA	RECURSOS	TIEMPOS		RESPONSABLES
			FECHA INICIO	FECHA FIN	
Se realizó asignación de recursos insuficientes para la vigencia 2018	Asignar los recursos suficientes para la implementación del SGSST según lo establece la norma.	5.000.000	03/12/2018	14/12/2018	Gerencia
Solo se realizó una primera fase de capacitación al COPASST	Programar con ARL la capacitación integral del COPASST	200.000	10/12/2018	14/12/2018	ARL
No se evidencia conformación del comité de convivencia	Conformar comité de convivencia	Aula Urnas Papelería	17/12/2018	20/12/2008	COPASST - Gerencia
No se tiene establecido plan anual de trabajo	Definir con claridad y pertinencia, el plan anual de trabajo para la vigencia 2019	300.000	24/12/2018	28/12/2018	COPASST - Gerencia
A la fecha la empresa no ha realizado rendición de cuentas, sobre el avance del SGSST	Realizar rendición de cuentas sobre el desempeño	Auditorio	04/01/2019	04/01/2019	Gerencia - Área de talento humano
Se cuenta con registro de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, según información suministrada por la ARL, indicadores de medición diseñados, pero no implementados a la fecha	Realizar registro y análisis juicioso, apoyados en los indicadores de medición	Historias médicas Registro de ARL Incapacidades	10/12/2018	18/01/2019	COPASST - Área de talento humano
Indicadores de medición diseñados, no se han aplicado a la fecha, lo que no permite tener veracidad de la información.	Implementar los indicadores de medición, para establecer los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, más acordes según las necesidades y requerimientos.	Reporte de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incapacidades, registro de mortalidad de empleados	21/01/2018	15/02/2018	COPASST - Área de talento humano - Gerencia

No se evidencia registro de mantenimiento preventivo o predictivo para la vigencia 2018	Realizar mantenimiento preventivo y de control, a la totalidad de instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas.	Inventario actualizado de instalaciones, equipos, máquina y herramientas	07/01/2018	01/03/2018	Gerencia
No existe registro de entrega de EPP para la vigencia 2018	Realizar entrega de Elementos de Protección Personal, dejar evidencia de entrega	2.000.000 EPP de acuerdo a cada cargo y funciones	03/12/2018	14/12/2018	Área de talento humano
No se ha conformado aun la brigada de prevención	Conformar brigada de prevención, urgente	Personal	17/12/2018	20/12/2008	COPASST - Área de talento humano - Gerencia
Se evidencia registro de auditoria adelantada en el año 2017, aun no se tiene programada auditoria para la vigencia 2018	Preparar y ejecutar auditoria para la vigencia 2018	Equipo de auditores externos 2.000.000	10/12/2018	21/12/2018	Gerencia - Área de talento humano
Auditoria para el año 2018 no programada	Proponer fechas para la revisión de resultados y alcance de la auditoria	Aula	09/01/2019	11/01/2019	Gerencia
No se tiene programada para la vigencia	Preparar y ejecutar auditoria con el COPASST	Aula	04/02/2019	15/02/2019	Gerencia - Área de talento humano – COPASST
Dado a la no aplicación de los indicadores de medición, no se tienen aún acciones de promoción y prevención alineadas con los resultados	Con base en resultados obtenidos en la auditoria, definir acciones de promoción y prevención para el SGSST	Aula	28/01/2019	08/02/2019	Gerencia - Área de talento humano
Se evidencia aplicación de medidas correctivas, preventivas y de mejora, de manera parcial	Aplicar con rigurosidad las medidas correctivas, preventivas y de mejora propuesto para el SGSST	400.000	11/02/2019	22/02/2019	Gerencia - Área de talento humano – COPASST
Se ejecutan acciones preventivas, correctivas y de mejora parcialmente, dado a la no tenencia de información veraz de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	Ejecutar las acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las recomendaciones dadas en la auditoria	600.000	25/02/2019	29/03/2019	Gerencia - Área de talento humano – COPASST
Aun no se cuenta con plan de implementación de medidas y acciones correctivas.	Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL, para evitar sanciones.		03/12/2018	29/03/2019	Gerencia - Área de talento humano – COPASST

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta cada uno de los hallazgos e iniciar un modelo estratégico que permita mitigar cada una de las problemáticas identificadas, para que el personal de la empresa AGRICOLAS UNIDAS S.A, logre un rendimiento en su labor, se mejore el clima organizacional, la empresa cuente con ventaja competitiva en cuanto a su Talento Humano y éstos a su vez se sientan motivados y satisfechos por pertenecer a una empresa más humana; se aprovechen mejor los conocimientos que posee cada personal y se transmitan logrando un conocimiento organizacional, que permita ser mejor en lo que se hace y lograr ubicar a cada empleado donde mejor se desempeñe.

Se logró los objetivos planteados, teniendo en cuenta la información y análisis de los resultados antes mencionados, ya que estos permiten establecer medidas correctivas y la creación de un modelo estratégico, donde se aprovechen el Recurso Humano con que se cuenta, mediante la aplicación de la Gestión de Conocimiento importante para permitir a la empresa ser más competitiva en el mercado.

Este diplomado nos sirvió para formarnos con los conceptos y procesos básicos alrededor de la gestión estratégica y salud ocupacional en la gestión humana; componentes importantes para promover el desempeño eficiente del personal, mejorar la eficiencia organizacional y crear las condiciones indispensables para la identificación y formación de competencias necesarias para lograr los objetivos institucionales y así como futuros profesionales poder brindar las herramientas necesarias para la gestión integral del talento Humano en cualquier tipo de organización de acuerdo a las nuevas tendencias en el área.

RECOMENDACIONES

Analizando los hallazgos encontrados, se recomienda: Crear estrategias que logren afianzar y diseñar programas de capacitación y evaluación del desempeño, en aras de convertir al personal en calificado, competente, eficiente y eficaz en la realización de sus funciones; adquiriendo una guía complementaria de todas las necesidades de los puestos de trabajo, desarrollando de esta manera un objetivo de la persona ideal para cada cargo, observando donde encajar y aprovechar al máximo su potencial.

Construir conocimientos a través de la formación de los empleados, es claro que cada empleado tiene cierto potencial que debe ser fortalecido, identificando en cada uno de ellos sus puntos fuertes, generando un ambiente de socialización en el que se puedan transmitir de manera fácil, ya sea por observación directa,

Se recomienda desarrollar los programas que se realizaron con la identificación de riesgos, para sensibilizar a los trabajadores sobre los efectos en la salud y accidentes de trabajos, con el fin de mejorar los controles.

Se sugiere implementar el programa de brigadas de emergencias para reforzar los conocimientos ante una posible emergencia.

La empresa Agrícolas Unidas S.A debe de hacer seguimiento al desarrollo de cada una de las estrategias planteadas para así lograr el cumplimiento de lo requerido para así adquirir un reconocimiento social importante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Diario El Espectador. Salario mínimo año 2018 Colombia. Recuperado de <https://www.elespectador.com/economia/salario-minimo-para-2018-aumenta-59-y-queda-en-781242-articulo-730995>.

Duque, C. (2018). Salarios y Prestaciones Sociales - Mínimo legal- Año 2016 - Colombia-. [1]
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SALUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>

Recuperado de http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=464:2017-12-30-23-15-49&catid=1:laboral&Itemid=86.

Gerencie.com (2017). Cómo se liquida una nómina. Recuperado de <https://www.gerencie.com/liquidacion-de-la-nomina.html>

Lombo H. (2010). Teoría del empleo y el desempleo. Consideraciones para el caso colombiano. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/>

Hernandez Rivera, N. (27 de Noviembre de 2014). *Gestiopolis*. Recuperado el 23 de mayo de 2018, de Teoria de la Gestion del Conocimiento : <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>

Lopez Obregon, C. E. (12 de enero de 2017). *Mintrabajo*. Recuperado el 23 de mayo de 2018, de Fondos de Riesgos Laborales :

http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/decretos/Decreto52_de_2017.pdf

Ministerio del trabajo. (27 de 03 de 2017). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de Ministerio del trabajo: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf

Mintrabajo. (31 de 07 de 2014). *Mintrabajo*. Obtenido de Mintrabajo:
http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Mintrabajo. (26 de 05 de 2015). *Mintrabajo*. Obtenido de Mintrabajo:
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Mintrabajo y Seguridad Social. (24 de 06 de 1994). *Secretaria del Senado*. Obtenido de Secretaria del Senado:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Rojas Roa, A. D. (2014). *Unipiloto*. Obtenido de Unipiloto:
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00001807.pdf>

Sura. (2018). *Sura*. Obtenido de Sura:
https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336&